



۷۱۸

سعید رهنما : شوراها و توهم کنترل کارگری

حاشیه‌ها

تشکیل کانون نویسندگان ایران؟ (محسن بلفانی) - شوراها و توهم کنترل کارگری (سعید رهنما) - معلم و سراد روح الله موسوی خمینی (محمد تقی حاج بوشهری) - حقوق زن و بن بست های فرهنگی - اجتماعی جمهوری اسلامی (عائده نفیسی) - سنگ شدگان زندان زنان (م. رها) - یاد سام (بزرگ علوی) - هفتمین آندوه (آندروگری) - از میهن آنچه در چمدان دارم (اسماعیل غوثی) - شرح حال (صادق هدایت) - شش قضیه از و غ ساهاب (صادق هدایت/ مسعود فرزاد) همراه با شش طرح (اردشیر محمصن) - و غ و غ ساهاب در شصت سال بعد (ناصر پاکدامن) بوف کور بر پرده سینما (راشول روئینس) - استقامت از محضر علما (مسین اعلم العلماء) - دکتر مهدی آذر (ا. ه. کشاورز صدر)

۱۳

بهار ۱۳۷۳

xalvat.com

| | | |
|-----|---------------------------|--|
| ۱ | محسن یلقانی | آیا کانون نویسندگان ایران تشکیل خواهد شد؟ |
| ۱۰ | سعید رحمانا | شوراها و توهم کنترل کارگری |
| ۳۲ | محمدتقی حاج برشته‌ری | «عارف کامل» میرزا محمد علی شاه‌آبادی |
| ۴۲ | هایده عقیقی | (معلم و مراد روح‌الله موسوی خمینی) |
| ۵۵ | م. رها | حقوق زن وین بستانهای فرهنگی - اجتماعی جمهوری اسلامی |
| ۶۶ | بزرگ عطری | سنگ شدگان زمان زمان |
| | آندرو گری | یاد سام |
| ۷۳ | ترجمه مه‌ری یلقانی | هفتمین آندوه |
| ۷۹ | اسماعیل خویی | از مین آنچه در چندان دارم |
| ۸۵ | صادق هدایت | شرح حال |
| | صادق هدایت / مسعود فرزاد | شش قضیه از «وغوغ ساهاپ» |
| ۸۹ | | همراه شش طرح از اردشیر محضی |
| ۱۰۶ | ناصر پاکدامن | «وغوغ ساهاپ» کتاب بی‌سنا در شصت سال بعد |
| | گفت و گو با رشول رویشی | یوقه گور بر پرده سینما |
| ۱۲۱ | ترجمه و تدوین شهرام قنبری | شبهه شرعی در باب استعمال کمربند و استفتاء از محضر علما |
| ۱۳۱ | حسین اعلم‌العلماء | دکتر مهدی آذر |
| ۱۳۳ | امیرعوشنگ کشاورز صدر | |

صفحه آرای از تبراد کوهی، طرح از امان

چاپ و صحافی: آتوس

شوراها و توهم کنترل کارگری

xalvat.com

انقلاب ۵۷ شاهد ظهور شوراهای کار در اکثر صنایع متوسط و بزرگ ایران بود (۱). شوراها عمدتاً از بطن « کمیته‌های اعتصاب » که از اواسط سال ۱۳۵۷ به صورت فزاینده‌ای در کارخانجات شکل گرفته بودند، پدید آمده و نقشی حیاتی در فلج کردن اقتصاد رژیم سلطنتی ایفا کردند با اینحال پس از انقلاب، به سرعت به زیر ضرب رژیم جدید جمهوری اسلامی قرار گرفته و پا به پای تحکیم رژیم، یکی پس از دیگری رو به نابودی گذاشتند. زوال سریع شوراها نتیجه مجموعه‌ای از شرایط عینی و ذهنی زمان انقلاب بود. برخلاف درک غالب بر بیشتر نوشته‌های مربوط به شوراها، نوشته حاضر بر این ادعاست که حمایت بیچون و چرا از شوراها، بالاخص از جانب سازمانهای چپ امری نسنجیده بود. در شرایط سرکوب سیاسی، ضعف طبقه کارگر، سردرگمی سازمانهای چپ و نیز محدودیتهای ناشی از ماهیت شورا و ویژگیهای صنایع ایران، شوراها با شعار «کنترل کارگری» محکوم به شکست بودند.

بیشتر نوشته‌های مربوط به شوراها چه در داخل و یا خارج از کشور و چه به زبانهای فارسی یا انگلیسی فاقد توضیح قانع‌کننده‌ای در زمینه دلایل از بین رفتن سریع شوراها هستند و بسیاری از آنها به سردرگمی و ایجاد توهم در مورد شوراها دامن زده‌اند (۲). در این مقاله ضمن توجه به کل جنبش شورایی، بر تجارب یکی از بزرگترین و مهمترین اتحادیه‌های شورایی ایران یعنی اتحادیه کارکنان کارخانجات وابسته به سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران تأکید خواهد شد که یکی از بزرگترین مجموعه‌های صنعتی کشور است و در دوران انقلاب متجاوز از یکصد و ده کارخانه و طرح صنعتی بزرگ و سنگین را با بیش از ۴۰ هزار نفر کارگر و کارمند اداره می‌کرد. مقاله حاضر همچنین از بررسی نمونه وضعیت کارگران کارخانجات وابسته به سازمان گسترش، که در سال ۱۳۵۸ توسط سازمان مدیریت صنعتی به انجام رسیده است، بهره می‌گیرد (۳). لازم به تأکید است که به عنوان یکی از فعالین سابق جنبش شورایی، خود را در توهمات و ادراکات نادرستی که از شورا وجود داشت و در

گذری کوتاه به سابقه جنبش شورایی در ایران

در اواخر دهه پنجاه همراه با آغاز بحرانهای اقتصادی و سیاسی که سرانجام به انقلاب ۱۳۵۷ منتهی شد، یکی از دورانهای شکوفایی فعالیت‌های وسیع کارگری آغاز می‌گردد. این بار تشکلهای کارگری با شکل کاملاً جدیدی تحت عنوان «شورا» به وجود آمدند. سندیکاهایی نیز با حمایت حزب توده ایجاد شدند، اما محدود به کارگران اصناف و کارگاههای کوچک بافندگی، نقاشی، شیرینی‌پزی و امثال آنها باقی ماندند و علیرغم تبلیغات حزب توده اهمیت چندانی نیافتند.

شوراها به تدریج و به طرق مختلف شکل گرفتند. در پاره‌ای از کارخانجات همراه با تشدید بحران اقتصادی در سال ۱۳۵۶ و فرسایش فزاینده قدرت سرکوب شاه، کارگران و کارمندان بر خواستهای اقتصادی خود از جمله افزایش دستمزدها، طبقه‌بندی مشاغل و مشارکت در سود سهام پای فشردند. این حرکات از اواسط سال ۱۳۵۷ به اعتصابات پراکنده‌ای در این کارخانجات منتهی شد و در اغلب موارد به ایجاد «کمیته‌های اعتصاب» که سرانجام نام «شورا» را برگزیدند، انجامید. کارخانجاتی نیز بودند که با فاصله زمانی بیشتر و قبل از انقلاب کمیته اعتصاب تشکیل داده و بلافاصله نام شورا را پذیرفتند. گروه سوم آن کارخانجاتی بودند که بدون داشتن کمیته اعتصاب، پس از انقلاب برای خود شورا تشکیل دادند.

بلافاصله پس از انقلاب و دستور بازگشت به کار توسط آیت‌الله خمینی، دولت موقت بازرگان هیئتهای مدیره و مدیران جدیدی برای صنایع دولتی و نیز برای ۵۸۰ (بعداً ۸۰۰) واحد صنعتی بخش خصوصی که تحت کنترل دولت و یا شوراها در آمده بودند، تعیین نمود. در این دوران مهمترین نقش شوراها در صنایع دولتی و ملی شده، مقابله با این مدیران انتصابی، اعمال فشار برای تأمین خواستهای اقتصادی و سیاسی کارگران و تأمین مشارکت در مدیریت کارخانجات بود.

حاکمیت اسلامی از آغاز نسبت به شوراها بی‌اعتماد بود و آنها را خطری برای خود محسوب می‌کرد. بالاخص آنکه تعداد بسیار زیادی از شوراها صنایع مهم تحت کنترل سازمانهای سیاسی از جمله سازمان مجاهدین خلق، سازمان فدائیان خلق، راه کارگر و غیره قرار داشتند. با آنکه جناحی از رژیم عموماً از اهمیت شوراها سخن می‌راند و به سوره‌های قرآنی در باب شورا و مشاوره عطف توجه می‌داد، اما درکش از شورا کلاً از آنچه که کارگران و کارمندان بر آن تأکید داشتند، متفاوت بود. اینان نوعی شورای مشورتی را که تحت کنترل دولت اسلامی باشد، در نظر داشتند. جناح دیگر حاکمیت اسلامی که بعداً به نام جناح عملگرا و واقع‌بین شهرت یافت و طرفدار بازار و اقتصاد آزاد بود، بی‌پرده‌پوشی و بدون قید و شرط با شوراها مخالف بود. دولت بازرگان نیز علاقه و اعتمادی به شوراها نداشت (۴).

بر اثر این اختلاف نظرها و عمدتاً به خاطر قدرت شوراها در مراحل اولیه بعد از

انقلاب، رژیم اسلامی در آغاز چاره دیگری جز تحمل موقتی شوراهای را نداشت. در این موقعیت رژیم سعی فراوان می کرد تا بلکه شوراهای را جذب سیاستها و ایدئولوژی خود سازد. پیشبرد چنین سیاستی به خاطر گرایشهای سیاسی و ایدئولوژیک متفاوت اعضا و رهبران شوراهای امری غیرعملی بود و به همین دلیل رژیم تصمیم به نابودی این شوراهای و ایجاد « شوراهای اسلامی» در کارخانجات گرفت. وسیله اصلی نابودسازی این شوراهای « انجمنهای اسلامی» بودند که قارچ گونه با کمک حزب جمهوری اسلامی در تمامی کارخانجات کشور پدید آمدند. انجمنهای اسلامی به شیوه ای که بی مشابهت به فعالیتهای « اریاتس فرانت» (۵) در آلمان و « سامپو» (۶) در ژاپن در دوران سلطه فاشیسم نبود، عمل کرده، ضمن ایجاد فضای ترور و وحشت در کارخانجات، بطور وسیعی دست به تبلیغات ایدئولوژیک در میان کارگران و کارمندان زده و همزمان علیه فعالین شورایی اقدام می کردند. در شهریور ۱۳۵۹ رژیم قانون شوراهای اسلامی کارخانجات را از تصویب گذراند. برطبق این قانون شوراهای که نمایندگانشان با نظارت وزارت کار و امور اجتماعی برگزیده می شدند، تنها جنبه مشورتی داشته و وظیفه همکاری با مدیران کارخانجات را داشتند. همراه با استحکام قدرت حاکمیت از یکسو و تضعیف و زوال درونی شوراهای از سوی دیگر، تهاجم علیه شوراهای تشدید شد و بسیاری از فعالین شورایی بازداشت و یا اخراج شدند و در عوض شوراهای اسلامی مرکب از هواداران رژیم جمهوری اسلامی در اغلب کارخانجات مستقر شدند.

تا اواسط سال ۱۳۶۰ دیگر تقریباً تمامی شوراهای اصلی منحل و نابود شدند.

سرکوب سیاسی بی تردید عامل بسیار مهمی در شکست جنبش شورایی در ایران بود. اما زوال شوراهای عمدتاً از ضعف درونی طبقه کارگر و سازمانهای چپ و نیز ماهیت خود شوراهای و ویژگیهای صنایع کشور ناشی می شد. به علاوه ماهیت اتوپیک شوراهای و کنترل کارگری و ابهاماتی که پیرامون این مفاهیم وجود دارند، سبب می شد که آرمانهای رادیکال این شوراهای نتوانند متحقق گردند.

xalvat.com

ویژگیهای صنایع ایران در رابطه با شوراهای

قبل از بررسی خصوصیات کارگران ایران و شوراهای کارگری، بحث کوتاهی پیرامون ویژگیهای صنایع کشور که مانعی در راه پیشبرد اهداف شوراهای بودند ضروری به نظر می رسد. اولین نکته قابل ذکر این است که اغلب قریب به اتفاق صنایع ایران را کارخانجات و کارگاههای سنتی کوچک، با یک یا چند کارگر، تشکیل می دادند. از حدود بیش از ۲۵۰ هزار کارگاه موجود در سال ۱۳۵۵ (سال آخرین آمار صنعتی قبل از انقلاب) تنها ۵۴۳۲ واحد تحت عنوان کارگاه بزرگ (با ده نفر کارگر یا بیشتر) وجود داشت (۷). تقریباً حدود ۷۰ درصد این صنایع به اصطلاح بزرگ کمتر از ۵۰ نفر کارگر و کارمند داشتند. تنها ۱۰۷ واحد صنعتی هریک با بیش از هزار کارگر و کارمند وجود داشت. بدینسان تعداد صنایعی که جمع وسیعی از کارگران را در خود جای دهند و تشکیل به اصطلاح « دههای کارگری» را بدهند، بسیار محدود بود.

ویژگی دیگر صنایع ایران این بود که اکثر کارخانجات بزرگ متعلق به دولت یا تحت کنترل آن بودند. پس از انقلاب، دولت ۹۸۶ واحد صنعتی بزرگ را در مالکیت و کنترل داشت. با آنکه این رقم درصد کوچکی از کل تعداد صنایع کشور را تشکیل می‌داد اما در واقع تمامی صنایع مهم کشور را در بر می‌گرفت. پس از انقلاب، صنایع تحت مالکیت و کنترل دولت ۷۹ درصد کل ارزش افزوده، ۷۴ درصد کل ارزش تولیدات و ۷۲ درصد کل اشتغال صنایع با ۱۰ نفر کارگر و کارمند را به خود اختصاص می‌دادند (۸). اکثریت قریب به اتفاق این صنایع، که ضمناً مقرر مهم‌ترین شوراها نیز بودند، برای ادامه حیات خود، به کمک‌های مالی مستقیم یا غیرمستقیم دولت اتکاء داشتند. بدون چنین حمایت‌هایی، صنایع مزبور بالاخص در شرایط بحران اقتصادی پس از انقلاب قادر نبودند به حیات خود ادامه دهند. در بودجه سال ۱۳۶۱ کمک مالی دولت به صنایع تحت کنترل و مالکیت دولت به ۲۰۵ میلیارد ریال (در حدود ۲/۷ میلیارد دلار) بالغ می‌شد (۹). در چنین شرایطی که تقریباً هیچ‌یک از صنایع بزرگ کشور بدون اتکاء به دولت، قادر به ادامه حیات نبودند. شعار اصلی شوراهای این کارخانجات، یعنی کنترل کارگری و مدیریت از پائین، نمی‌توانست تحقق یابد. یکی از دلایل عمده‌ای که دولت موقت توانست در بسیاری موارد مدیریت منتخب خود را به شوراها بقبولاند، این واقعیت بود که تقریباً هیچ‌یک از این کارخانجات بدون حمایت مالی دولت قادر به ادامه تولید نبودند.

ویژگی دیگر اغلب صنایع بزرگ کشور این بود که در رابطه مستقیم یا غیرمستقیم با شرکتهای چند ملیتی و تحت امتیاز تکنولوژی وارداتی عمل می‌کردند و عمده‌ترین آنها علاوه بر توافق واگذاری حق امتیاز (۱۰) با شرکتهای چند ملیتی، سرمایه‌گذاری مشترک (۱۱) نیز با آنها داشتند. برای نمونه از ۱۹۳ مورد سرمایه‌گذاری مستقیم توسط ۲۵۵ شرکت چند ملیتی که در ایران فعالیت داشتند، ۱۷۴ مورد (یا ۸۷/۸ درصد) مربوط به بخش صنعت بود (۱۲). تمامی صنایع تحت حق امتیاز خارجی، چه توأم با سرمایه‌گذاری مشترک و یا بدون آن، شدیداً وابسته به واردات تکنولوژی، مواد و قطعات منفصله بودند و به خاطر حق استفاده از امتیاز تکنولوژی ناچار به تبعیت از شرایط و محدودیتهای تحمیلی موجود در قراردادهای شرکتهای چند ملیتی بودند (۱۳). بدین ترتیب با توجه به اتکاء شدید به تکنولوژی و مواد وارداتی و اجبار به تبعیت از محدودیتهای منظور در قراردادهای حق امتیاز شرکتهای چند ملیتی، هدف اصلی شوراها دایره کنترل تولید و توزیع نمی‌توانست متحقق گردد. این سخن بدان معنا نیست که شرکتهای چند ملیتی لزوماً مخالف واگذاری امتیاز به شرکتهای تحت کنترل کارگری بودند بلکه نکته این است که به لحاظ ماهیت صنایع و اتکاء شدید آنها به تکنولوژی تحت کنترل شرکتهای چند ملیتی، آن نوع کنترل مستقل از سرمایه‌گذاری که مورد نظر شوراها و سازمانهای چپ بود عملاً امکان‌پذیر نبود. به همین خاطر بود که اغلب شوراها در حالیکه هنوز مرکب شعار «خلع پد از سرمایه‌های خارجی» خشک نشده بود با این واقعیت تلخ روبرو شدند که برای ادامه تولید (با و یا

بدون کنترل کارگری) ناچار به تن دادن به ادامه قراردادهای حق امتیاز با شرکتهای چند ملیتی هستند.

xalvat.com

خصوصیات طبقه کارگر ایران

علیرغم بیش از دو دهه رشد صنعتی و رشد همزمان تعداد کارگران صنعتی در ایران، طبقه کارگر در زمان انقلاب با ضعفهای فراوانی روبرو بود. در اواخر دهه پنجاه، مزد و حقوق بگیران، حدود ۵۴ درصد جمعیت فعال کشور را تشکیل می دادند، که $\frac{3}{4}$ میلیون نفر یا ۳۸ درصد این تعداد، کارگران مزدبگیر بودند (۱۴). باید گفت این ارقام کلی که معمولاً از سوی سازمانهای چپ نیز برای نشان دادن قدرت طبقه کارگر مورد استفاده قرار می گیرند، اصولاً همراه کننده اند. این ارقام مجموعه کارگران موقت، فصلی و دائمی در واحدهای کوچک، متوسط و بزرگ در بخشهای مختلف کشاورزی، تجارت، ساختمان، خدمات، معدن و صنعت را در بر می گیرد و در واقع ناهمگنی شرایط کار و زندگی گروههای کاملاً متفاوت کارگران ایران را پنهان می سازد.

کارگران صنعتی یا « هسته » مرکزی طبقه کارگر تنها اقلیت کوچکی از جمعیت فعال کشور را تشکیل می دادند. طبق سرشماری صنایع ایران در سال ۱۳۵۵ کل بخش صنعت تنها $\frac{1}{9}$ میلیون یا ۱۹ درصد جمعیت فعال کشور را تشکیل می داد که از آن میان تنها بخش کوچکی در صنایع « بزرگ » (با ده نفر و بیشتر) کار می کردند. در سال ۱۳۵۵ کل تعداد کارکنان واحدهای « بزرگ » صنعتی ۳۹۵،۴۸۸ نفر یا $\frac{4}{5}$ درصد جمعیت فعال کشور را تشکیل می دادند (۱۵).

علاوه بر قلت تعداد، کارگران صنعتی ایران چند پاره و تفکیک شده بودند (۱۶). در نتیجه نوع پیروسی صنعتی شدن ایران و ساخت دوگانه صنعت کشور، کارگران تحت شرایط کاری و روابط تولیدی ناهمگنی قرار داشتند. اکثریت نیروی کار صنعتی در صدها هزار کارگاه کوچک که تقریباً تمامی آنان تحت روابط صنفی ماقبل سرمایه داری، استاد شاگردی بودند، کار می کردند. ویژگی شرایط کاری اینها عبارت بود از مزد بسیار کم، ساعات کار طولانی و نبود مزایا، مرخصی سالانه و تأمین شغلی و فقدان تشکلی (۱۷). به علاوه این کارگران مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی رژیم شاه نیز نبودند. کارگران کشاورزی و ساختمانی نیز در همین وضع بودند.

تفکیک و چند پارگی تنها محدود به کارگاههای کوچک نبود و شامل کارگران صنایع « بزرگ » نیز می شد. کارگران این صنایع با آنکه همگی به درجات مختلف از شرایط سخت کار و زندگی رنج می بردند و تحت فشار و مراقبت پلیسی نیز بودند، گروه همگنی را تشکیل نمی دادند. کارگران صنایع بزرگ سنتی بخش خصوصی، که اکثریت کارگران صنایع بزرگ را شامل می شدند، با آنکه تحت پوشش قانون کار قرار داشتند، سطح دستمزدها پائین بود و فاقد تأمین شغلی نیز بودند. کارگران صنایع « بزرگ » کلاً در دو مقوله متفاوت قرار می گرفتند: عادی و موقتی.

کارگران موقت برای مدت کمتر از ۹۰ روز برای مشاغل غیرماهر یا نیمه ماهر استخدام می‌شدند و با مزد کم و عدم تأمین شغل، از مزایای قانون کار نیز بی‌بهره بودند. بسیاری از صنایع برای گریز از پوشش قانون، بخش وسیعی از کارگران خود را به طور موقت استخدام می‌کردند و قرارداد زیر ۹۰ روز آنها را پی در پی تمدید می‌کردند. در بسیاری از صنایع اعم از دولتی یا خصوصی کارگران «موقت» با سابقه بیش از بیست سال وجود داشتند. مزد کم سبب می‌شد که تعداد وسیعی از کارگران برای تأمین مخارج خانواده خود، شغل دومی نیز دست و پا کنند. بعداً خواهیم دید که کارگرانی که ریشه دهقانی داشتند، رابطه خود را با زمین و تولید کشاورزی حفظ می‌کردند. در حالیکه دیگران در شهرها شغل‌های موقت نیمه وقت نظیر کارگر ساختمانی، راننده تاکسی، مغازه‌دار و مشاغل مشابه، اختیار می‌کردند.

وضع کارگران عادی صنایع بزرگ و متوسط بخش خصوصی که در رابطه با سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی یا تحت امتیاز خارجی ایجاد شده بودند، تا حدی متفاوت بود. اینان شرایط کار و زندگی بهتری را دارا بودند. این دسته از کارگران بالاخص آنهایی که ماهر و آموزش دیده بودند، از تأمین شغل بیشتر، مزد بالاتر و مزایای قانون کار و تأمین اجتماعی بهره‌مند بودند.

مبنای دیگر تفکیک کارگری اعم از کارگران صنایع بزرگ یا کوچک، جنسیت بود. کارگران زن ۲۷ درصد کل نیروی کار کشور را تشکیل می‌دادند با اینحال تنها ۶/۳ درصد آنها در صنایع بزرگ مشغول کار بودند و در معرض شرایط کاری بسیار متفاوتی قرار داشتند (۱۸). تفکیک کارگری بر مبنای سن نیز مطرح بود. سن تعداد قابل ملاحظه‌ای از کارگران پائینتر از پانزده سال بود. برابر قانون کار حداقل سن ۱۲ سال تعیین شده بود که البته اکثریت صنایع کشور مشمول قانون نمی‌شدند. حتی در صنایع بزرگ بخش دولتی نیز تعداد کارگرانی که در سن پائین کار خود را شروع کرده بودند، کم نبودند. برای مثال متجاوز از ۶۰ درصد کارگران بررسی شده صنایع وابسته به سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، کار خود را قبل از سن ۱۵ سالگی و ۴۰ درصد آنها قبل از ۱۲ سالگی شروع کرده بودند (۱۹). کارگران بر مبنای منشأ اجتماعی (شهری - روستایی) و مبنای قومی (فارس، ترک، کرد، لر، بلوچ، عرب و غیره) تفکیک می‌شدند. با آنکه این چنین چند پارک‌های کارگری تنها محدود به ایران نیست اما بیانگر این واقعیت است که طبقه کارگر ایران به هیچوجه یک موجودیت واحد و همگن را دارا نبوده است.

ویژگی دیگر طبقه کارگر ایران حفظ رابطه با روستا و ساختهای ماقبل سرمایه‌داری بود. حفظ چنین روابطی خود به عنوان مانعی در راه ایجاد تشکلهای مستقل کارگری عمل می‌کرد (۲۰). این واقعیت نه تنها شامل کارگاههای کوچک سنتی بود بلکه در مورد صنایع بزرگ مدرن کشور نیز مصداق می‌یافت. نگاهی به وضعیت کارگران وابسته به سازمان گسترش، این واقعیت را نشان خواهد داد. صنایع سازمان گسترش از دو دسته عمده تشکیل می‌شدند: یکی صنایع قدیمی دولتی که

عمدتاً در زمان رضا شاه تأسیس شده بودند و دیگری صنایع جدید دولتی که در دوران محمدرضا شاه و به طور عمده در دو دههٔ چهل و پنجاه ایجاد شده بودند. (فهرست پیوست صنایع نمونه بررسی شده را نشان می‌دهد). در هر دو دسته از صنایع تنها ۲۰ درصد از کارگران از خانواده‌های کارگری برخاسته بودند (جدول ۱).

جدول ۱- منشأ خانوادگی کارگران مورد بررسی (درصد)

| | روستایی | پیشه‌ور-مغازه‌دار | کارمند | کارگر صنعتی | کارگر خدماتی | جمع |
|------------|---------|-------------------|--------|-------------|--------------|-----|
| صنایع قدیم | ۶۲/۵۶ | ۱۲/۲۳ | ۱/۸۳ | ۲۱/۴۵ | ۱/۸۳ | ۱۰۰ |
| صنایع جدید | ۵۹/۲۵ | ۱۵/۹ | ۱/۸۹ | ۱۹/۲۵ | ۴/۵۲ | ۱۰۰ |

با آنکه تنها ۴۰ درصد از کارگران متولد دهات بودند و اکثریت، بالاخص کارگران جوان، متولد شهرها (جدول ۲)، بر اثر ضروریات اقتصادی و اجتماعی، کارگران ناچار به حفظ رابطهٔ مستحکم با روستاها بودند.

xalvat.com

جدول ۲- محل تولد کارگران مورد بررسی (درصد)

| | دهات نزدیک کارخانه | دهات منطقه | شهر محل کارخانه | شهرهای منطقه | سایر مناطق | جمع |
|------------|--------------------|------------|-----------------|--------------|------------|-----|
| صنایع قدیم | ۳۱/۸۹ | ۸/۶۴ | ۳۱/۲۳ | ۱۷/۲۸ | ۱۰/۹۶ | ۱۰۰ |
| صنایع جدید | ۳۰/۴۳ | ۸/۳۹ | ۳۱/۶۷ | ۲۱/۱۱۲ | ۸/۳۹ | ۱۰۰ |

بیش از ۲۳ درصد این کارگران در واقع در ده زندگی می‌کردند (۲۲/۹ درصد در مورد صنایع قدیمی و ۲۴/۷۵ درصد در مورد صنایع جدید). در صنایعی که در جوار روستاها ایجاد شده بودند، از جمله گونی‌بافی مازندران و آلومینیوم‌سازی اراک، تعداد قابل ملاحظه‌ای از کارگران رابطهٔ مستقیم خود را با کشاورزی حفظ کرده بودند. این دسته از کارگران یا خود زمینشان را کشت می‌کردند، یا از کارگر خانوادگی استفاده می‌کردند، یا زمین مزروعی خود را اجاره می‌دادند و یا برای این کار کارگر کشاورزی استخدام می‌کردند (۲۶).

همانگونه که در جدول ۳ نشان داده شده، ضمن آنکه ۴۸ درصد کارگران شغل اولشان کارگر صنعتی بود، حدود ۱۸ درصد کارگران صنایع قدیمی و ۲۴/۵ درصد صنایع جدید، مشاغل روستایی داشتند. بیش از ۳۴ درصد کارگران صنایع جدید

مشاغل خرده‌پا از جمله پیشه‌وری، مغازه‌داری، دوره‌گردی و غیره داشتند. حتی زمانی هم که به عنوان کارگر صنعتی به کار اشتغال یافته بودند، اکثریت این کارگران رابطه خود را با ساختهای ماقبل سرمایه‌داری حفظ کرده بودند. به این دلیل که عمدتاً دستمزدشان تکافوی مخارج خانواده را نمی‌کرد.

xalvat.com

جدول ۳- اولین شغل کارگران مورد بررسی (درصد)

| کارگر | دهقان | افزارمند | مغازه دار | دوره‌گرد | سایر مشاغل | جمع |
|-------|-------|----------|-----------|----------|------------|-----|
| ۶۱/۵۶ | ۱۸/۳ | ۷/۱۴ | ۱/۷ | ۳/۷۴ | ۸/۶۴ | ۱۰۰ |
| ۳۴/۵۲ | ۲۴/۲۵ | ۲۳/۲۳ | ۲/۲۶ | ۹/۳ | ۶/۴۴ | ۱۰۰ |

جدول ۴

دستمزد روزانه کارگران مورد بررسی بر مبنای سابقه خدمت در کارخانه (درصد)

| جمع | ۱۳۱۰ + | ۱۱۱۰-۱۳۱۰ | ۹۰۰-۱۱۰۰ | ۸۰۰-۸۹۰ | ۷۰۰-۷۹۰ | ۵۶۰-۶۹۰ | (سال) سابقه خدمت |
|-----|--------|-----------|----------|---------|---------|---------|------------------|
| ۱۰۰ | - | - | - | ۱۸/۱۸ | ۹/۹ | ۷۲/۷۲ | کمتر از ۵ |
| ۱۰۰ | - | - | ۹/۹ | ۳۶/۳۶ | ۲۷/۲۷ | ۲۷/۲۷ | ۵ - ۱۵ |
| ۱۰۰ | ۳/۴ | ۳/۴ | ۳۷/۹۳ | ۴۹/۳۷ | ۱۰/۳۴ | ۳/۴ | ۱۶ - ۲۵ |
| ۱۰۰ | - | - | ۲۸/۵۷ | ۲۸/۵۷ | ۴۲/۸۵ | - | ۲۶ - ۳۰ |
| ۱۰۰ | ۲/۲۰ | ۵/۲۴ | ۲۰/۷۲ | ۱۷/۱۱ | ۲۷/۲۷ | ۲۶/۷۲ | کمتر از ۵ |
| ۱۰۰ | ۵ | ۲۸ | ۴۲ | ۱۳ | ۸ | ۲ | ۱۵ - ۵ |

جدول ۴ و ۵ دستمزد کارگران را بر مبنای سابقه خدمت نشان می‌دهد. لازم به توضیح است که برای سالها تا قبل از ۱۳۵۸، حداقل دستمزد در حد ۲۱۰ ریال ثابت مانده بود. تنها ۳ درصد کارگران بررسی شده، که در زمره کارگران ماهر و با تجربه بودند دستمزد روزانه‌شان از ۱۳۱۰ ریال تجاوز می‌نمود.

برکنار از کارگرانی که رابطه خود را با روستا و کشاورزی نگاه داشته بودند، دیگر کارگران بسته به مهارت و تجربه خود، شغل دومی از جمله رانندگی تاکسی، کارگر ساختمانی و مغازه‌داری برای خود اختیار کرده بودند. همانطور که در جدول ۶ نشان داده می‌شود، از مجموع کارگرانی که شغل دوم داشتند، بیش از ۴۰٪ در کار کشاورزی و ۲۷٪ به عنوان مغازه‌دار و یا پیشه‌ور فعالیت می‌کردند. داشتن شغل دوم تنها محدود به کارگران غیرماهر و یا نیمه ماهر و با مزد کم نبود، بلکه بسیاری از کارگران

ماهر نیز در هر دو دسته صنایع جدید و قدیم به شغل دومی اشتغال داشتند. جالب است که کارگران حتی بخشی از وام دریافتی از کارخانه را برای حفظ شغل دوم خود به مصرف می‌رساندند. ۴/۵٪ وام کارگران صنایع قدیم و ۱۱٪ وام کارگران صنایع جدید مربوط به شغل دوم آنان بود (جدول ۷).

حفظ راجله با روستا و ساختهای ماقبل سرمایه‌داری، مشکل جدی در راه سازماندهی کارگران ایجاد می‌نمود. برای مثال، در کارخانه چوب و کاغذ مازندران یکی از صنایع وابسته به سازمان گسترش، اکثر کارگران از روستاهای اطراف کارخانه استخدام شده بودند و سلسله مراتب روستا عیناً به این واحد صنعتی منتقل شده بود.

جدول ۵- دستمزد روزانه کارگران مورد بررسی بر مبنای میزان مهارت (درصد)

| مهارت | ۵۶۰-۶۹۰ | ۷۰۰-۷۹۰ | ۸۰۰-۸۹۰ | ۹۰۰-۱۱۰۰ | ۱۱۰۰-۱۳۱۰ | ۱۳۱۰+ | جمع |
|-----------|---------|---------|---------|----------|-----------|-------|-----|
| ماهر | - | ۴/- | ۲۴/۴۸ | ۴۴/۸۹ | ۱۴/۲۸ | ۱۲/۲۴ | ۱۰۰ |
| نیمه ماهر | ۱۱/۴۵ | ۲۸/۶۴ | ۳۳/۳۳ | ۲۵/- | ۱ | ۰/۵ | ۱۰۰ |
| غیر ماهر | ۲۹/۳۹ | ۳۲/۷۵ | ۲۷/۵ | ۱۱/۳۴ | - | - | ۱۰۰ |
| ماهر | ۹/۶ | ۳/۸۴ | ۱۳/۴ | ۳۶/۵۳ | ۴۴/۶۱ | ۱۰/۵۷ | ۱۰۰ |
| نیمه ماهر | ۱۸/۸ | ۳۳/۸۵ | ۱۷/۳۲ | ۳/۹۳ | ۲/۹۸ | ۰/۷۸ | ۱۰۰ |
| غیر ماهر | ۲۵/۶۳ | ۱۵/۷۸ | ۲۱/۵ | - | - | - | ۱۰۰ |

جدول ۶- شغل دوم کارگران مورد بررسی (درصد)

| | کشاورزی | کارگری | مغازه‌دار/ پیشه‌ور | سایر مشاغل و حرف | جمع |
|------------|---------|--------|--------------------|------------------|-----|
| صنایع قدیم | ۳۷/۸۳ | ۸/۱ | ۲۷ | ۲۷ | ۱۰۰ |
| صنایع جدید | ۴۶/۹۳ | ۸/۱۶ | ۲۸/۵۷ | ۱۶/۳۲ | ۱۰۰ |

جدول ۷- مورد مصرف وام کارگران (درصد)

| | مخارج روزانه | اثاثیه منزل | ازدواج فرزندان | بیماری | خرید یا تعمیر منزل | کشاورزی و خرید ابزار | جمع |
|------------|--------------|-------------|----------------|--------|--------------------|----------------------|-----|
| صنایع قدیم | ۲۱/۶ | ۹/۴ | ۴ | ۳/۶ | ۵۶/۷ | ۴/۵ | ۱۰۰ |
| صنایع جدید | ۲۹ | ۱۸ | ۶/۵ | ۳/۵ | ۳۲ | ۱۱ | ۱۰۰ |

مشاغل سرپرستی را دهقانان و خرده مالکین با نفوذتر اشغال کرده بودند . پس از انقلاب که کارگران و کارمندان این کارخانه ، شورا تشکیل دادند ، « کارگران کدخدای قبل ده را که شغلی نیز در کارخانه داشت به رهبری شورا انتخاب کردند » (۲۲) .

علاوه بر مسایل ناشی از قلت کارگر صنعتی ، تفکیک و چند پارگی و حفظ رابطه با ساختهای ماقبل سرمایه داری ، کارگران ایران سطح نازلی از سواد و آموزش داشتند (۲۳) . در مورد کارگران صنایع سازمان گسترش ، بیش از ۵۱٪ از کارگران صنایع قدیم ، یا کلاً بیسواد بودند و یا به سختی می توانستند بخوانند و بنویسند . حتی در صنایع جدید ، که در زمره پیچیده ترین صنایع کشور بودند ، ۲۷٪ کارگران بیسواد بودند و از هرگونه آموزش رسمی بی بهره بودند (جدول ۸) (۲۴) . سطح آموزش فنی و حرفه ای نیز بسیار پائین بود . برای مثال طبق یک گزارش دولتی ، در منطقه تهران ، یعنی صنعتی ترین ناحیه کشور « تنها دو در صد نیروی کار صنعتی نوعی آموزش فنی و حرفه ای داشتند » (۲۵) .

xalvat.com

جدول ۸- سطح سواد و آموزش کارگران مورد بررسی (درصد)

| جمع | بالا تر | دیپلمه دهیستان | متوسطه (راهنمایی) | ابتدایی | خواندن و نوشتن محدود | بیسواد | |
|-----|---------|-------------------|------------------------|---------|-------------------------|--------|------------|
| ۱۰۰ | . | ۶۶/۰ | ۶/۲۹ | ۴۱/۷۲ | ۲۳/۱۸ | ۲۸/۱۵ | صنایع قدیم |
| ۱۰۰ | ۰/۳۲ | ۷/۵۷ | ۲۶/۸۱ | ۳۷/۵۴ | ۱۵/۱۴ | ۱۲/۶۳ | صنایع جدید |

مجموعه این عوامل ، که از توسعه محدود صنعتی کشور در زمان شاه ناشی می شد ، مانع رشد کیفی نیروهای صنعتی بود . سرکوب سیاسی و حکومت دیکتاتوری ، بیشک از عوامل عمده این توسعه نیافتگی بود . موانعی که در راه توسعه اتحادیه های کارگری آزاد و قانونی در اوج صنعتی شدن ایران در دو دهه ۴۰ و ۵۰ قرار داشت ، سبب گردید که تشکلهای کارگری حتی به حدی که قبلاً در ایران در اواخر دهه ۲۰ و اوایل دهه ۳۰ قرار داشتند و یا در حدی که در اغلب مستعمرات آفریقایی و آسیایی نایل شده بودند ، نرسند (۲۶) . رژیم شاه تنها یک روش برای « عقلانی » کردن روابط کارگری داشت و آن سرکوب و کنترل فعالیتهای کارگران همراه با ایجاد سندیگاههای « زرد » کارگری بود . در مجموع به خاطر این رشته از ضعفهاست که طبقه کارگر ایران علیرغم نقش مؤثری که در انقلاب داشت نتوانست خواسته های خود را ، در زمینه توسعه

علیرغم تفاوت از نظر اندازه و ماهیت صنایع، ترکیب عضویت و گرایشهای ایدئولوژیک، شوراهای کارگری و کارمندی وجوه تشابه زیادی با هم داشتند. این تشابهات بالاخص در صنایع بزرگ دولتی و یا تحت کنترل دولت (از جمله صنایعی که پس از انقلاب ملی شدند) قابل ملاحظه بود. همین صنایع بودند که هسته مرکزی جنبش شورایی را در دوران بلافاصله پس از انقلاب تشکیل دادند.

یکی از ویژگیهای اصلی این شوراهای، ترکیب آنها بود: شوراهای آنها تشکل خاص کارگران نبودند. آنها کارمندان حقوق‌بگیر صنایع از کادریهای دفتری گرفته تا کارمندان ارشد، سرپرستان، مهندسین و در مواردی مدیران سطوح میانی را نیز در بر می‌گرفتند. در مورد صنایع کوچکتر، بالاخص صنایع بخش خصوصی، شوراهای عمدتاً از کارگران تشکیل می‌شدند. اما اهمیت چندانی در جنبش شورایی پس از انقلاب نداشتند. در بسیاری موارد کارمندان، اعضاء مؤسس شوراهای را تشکیل می‌دادند و در ارگانهای مختلف شوراهای حضور چشمگیری داشتند. برای نمونه در هر سه کنگره اتحادیه شوراهای کارکنان صنایع وابسته به سازمان گسترش، که در هر یک متجاوز از ۳۰۰ نماینده از ۹۰ واحد از بزرگترین صنایع کشور شرکت داشتند، حدود ۴۰٪ نمایندگان را کارمندان تشکیل می‌دادند (۲۷). درصد کارمندان در ارگانهای اداره کننده اتحادیه از جمله در شورای مرکزی ۵۵ نفره آن و بالاخص در «هیئت اجرائیه» ۱۶ نفره به مراتب بیشتر بود. کمیته‌های تخصصی شورای مرکزی عمدتاً از مهندسین، و سایر کادریهای حرفه‌ای تشکیل می‌شد.

همین روال در مورد سایر شوراهای بزرگ و قدرتمند از جمله شورای مرکزی کارکنان شرکت نفت و شورای مرکزی کارکنان صنایع فولاد مصداق داشت. ماهیت ناهمگن شوراهای، اینکه هم تشکل کارگران و هم تشکل طبقه متوسط جدید حقوق‌بگیر بودند، جنبه‌هایی مثبت و منفی داشت. مزیت این امر آن بود که کارکنان حقوق‌بگیر قادر بودند تواناییهای فنی و مدیریت، یعنی تواناییهایی را که کارگران فاقد آن بودند در اختیار شوراهای قرار دهند و شوراهای در مذاکراتشان با مدیریت کارخانه از این تواناییها بهره‌جویند. اما مضار این ترکیب ناهمگن که از ماهیت متفاوت اعضاء ناشی می‌شد، بسیار بود. گروهی از کارمندان که گرایشهای چپ داشتند از منافع کارگران دفاع می‌کردند و گروههای دیگر منافع خود را در نظر داشتند.

تأثیر دوگانه حضور کارمندان حقوق‌بگیر در شوراهای ایران، امری است که از سوی اغلب کسانی که در زمینه شوراهای مطالبی نوشته‌اند ندیده انگاشته شده است (۲۸). در واقع اگر موانع دیگری که در بالا به آنها اشاره شد، در کار نبودند، به خاطر حضور اعضاء حرفه‌ای و ورزیده در شوراهای بزرگ، این شوراهای توان بالقوه اداره امور کارخانه و یا انتخاب مدیران خود را داشتند. در آن دسته از شوراهایی که

عمدتاً توسط کارگران ایجاد شده بودند، همانطور که آصف بیات در بررسی خود نشان می‌دهد، کارگران ناچار شدند از مهندسين درخواست مراجعت به کار نمایند، امری که نامبرده آنرا عقب‌نشینی قلمداد می‌کند (۲۹).
xalvat.com
دیگر ویژگی شوراهای این بود که همگی آنها تشکلهای منفرد بودند (۳۰). حتی در مواردی نیز که تعدادی از شوراهای «اتحادیه‌های شورایی» تشکیل داده بودند، این اتحادیه‌ها نمی‌توانستند همچون اتحادیه‌های صنعتی عمل کنند. برای مثال شورای مرکزی کارگران و کارمندان شرکت ملی نفت ایران، اتحادیه شوراهای صنایع سازمان گسترش، اتحادیه مرکزی شوراهای کارخانجات گیلان و شورای مرکزی کارگران و کارمندان صنایع فولاد، همگی نقش چتر پوششی شوراهای منفرد خود را ایفا می‌کردند. بطور کلی فقدان روابط درون صنفی بین شوراهای پراکنده، به این معنی بود که شوراهای نتوانند از تمامی منابعی که در اختیار داشتند، استفاده کنند و با هماهنگی به مقابله با اقدامات ضددموکراتیک و ضد شورایی بپردازند.

به علاوه شوراهای از يك ساخت مشخص سازمانی و اساسنامه‌ای بی‌بهره بودند. با آنکه اغلب شوراهای اساسنامه‌ای برای خود تنظیم کرده بودند لکن هیچگونه عضویت رسمی در شوراهای وجود نداشت. شورای کارخانه در واقع به مثابه نوعی تشکل همگانی یا «کارگاه بسته» (۳۱) عمل می‌کرد، به نوعی که همگی کارکنان کارخانه را در بر می‌گرفت، در حالیکه در واقع هیچ عضویت تثبیت شده با پرداخت حق عضویت در کار نبود. کارکنان تنها در مجمع عمومی شورا که اعضاء اداره‌کننده شورا و ارگانها و کمیته‌های آنرا انتخاب می‌کردند، شرکت می‌نمودند، بی‌آنکه فرداً و جمعاً تصمیم به پیوستن به این تشکل داوطلبانه گرفته باشند. بر این اساس بسیاری از کارکنان حسن تعلق به تشکل خودشان را نداشتند و پشتیبانی آنان حالتی موقتی و مشروط داشت.

سومین و در واقع برجسته‌ترین ویژگی شوراهای مربوط به اختلافات سیاسی و ایدئولوژیک درونی آنها بود. بعضی اعضاء شورا اسلامی بودند و از آغاز حامی رژیم جمهوری اسلامی، عده‌ای دیگر طرفدار مجاهدین خلق و دیگران هوادار فدائیان خلق، حزب توده، راه کارگر، سازمان پیکار و دیگر سازمانهای سیاسی چپ بودند. تعداد بسیاری از اعضاء شوراهای، ارتباط مستقیم با این سازمانهای سیاسی داشتند و سعی می‌کردند سیاستهای این سازمانها را اعمال کنند (۳۲). تعداد قابل ملاحظه‌ای از اعضاء رهبری شوراهای با نفوذ، از جمله شوراهای شرکت نفت، صنایع فولاد و سازمان گسترش یا مستقیماً در رابطه با سازمانهای سیاسی چپ و مجاهدین بودند و یا هوادار این سازمانها، اکثریت این فعالین شورایی به دنبال آخرین شکست جنبش شورایی در سال ۱۳۶۰ اخراج و یا زندانی شدند.

بی‌تجربگی فعالین هوادار سازمانهای چپ و مجاهدین و درک نادرستشان از سازمانهای دموکراتیک، سبب شد که شوراهای را به مثابه زائده سازمانهای سیاسی خود در آورند. یکی از نتایج این امر آن بود که کارگران وابسته به سازمانهای سیاسی مختلف بجای همکاری به رقابت با یکدیگر بپردازند. به علاوه تبلیغات وسیع ضد

کمونیستی و ضد چپ همراه با تبلیغات به طرفداری از جمهوری اسلامی، شکاف وسیعی در صفوف کارگران ایجاد کرده بود. اختلافات درون سازمانهای سیاسی که گهگاه نیز به انشعاب منجر می‌گشت، مستقیماً به درون شوراهای راه می‌یافت و به مشکلات دامن می‌زد. این امر بالاخص در مورد سازمان فدائیان که در میان سازمانهای چپ بیشترین نفوذ را در کارخانجات داشت مصداق می‌یافت. هنگامی که فدائیان به دو دسته اقلیت و اکثریت منشعب شدند، فعالین و هواداران آنان در شوراهای دیگر از همکاری با یکدیگر سرباز می‌زدند و رقابتهای شدید بین دو دسته هواداران، اغتشاش وسیع حاکم بر شوراهای را تشدید می‌کرد.

همه این سازمانهای سیاسی، با نظریات متفاوت خود در باره شوراهای و حاکمیت بعد از انقلاب، که بعد به آن اشاره خواهد شد بر نحوه عملکرد شوراهای اثر گذاشتند. دیدگاههای پوپولیستی این سازمانهای سیاسی (از پوپولیسم راست حزب توده و فدائیان اکثریت، که خواستار وحدت با «دموکراتهای انقلابی» درحاکمیت بودند تا پوپولیسم چپ فدائیان اقلیت، راه کارگر و دیگران که خواستار حرکت مستقیم به سوی استقرار سوسیالیسم در ایران بودند) تأثیرات فاجعه‌باری برای شوراهای به همراه داشت. تقریباً تمامی سازمانهای چپ، با نادیده گرفتن الزامات عینی و ساختی مراحل مختلف توسعه اقتصادی و اجتماعی و مشکلات واقعی رشد اقتصادی، تنها بر توزیع عادلانه و تأمین نیازهای آبی طبقه کارگر تأکید می‌کردند.

فشار از پائین که از انتظارات تأمین نشده و خواستههای برحق کارگران، که اکثریتشان در دوران شاه رنج بسیار برده و در جریان انقلاب فداکاریهای چشمگیری کرده بودند، ناشی می‌شد، از دلایل عمده رادیکالیسم شوراهای بود. بی‌تصمیمی و نبود تلاش جدی از سوی دولت موقت برای تغییر روابط صنفی و سیاستهای کارگری باقیمانده از رژیم شاه نیز دلیل دیگری بود که شوراهای را به جانب افراط می‌کشید. اما در واقع این سازمانهای چپ بودند که به افزایش خواستها و احساسات ضد «لیبرالی» دامن می‌زدند. تقابل فزاینده بین شوراهای و مدیران «لیبرال» که از سوی دولت مهندس بازرگان منصوب شده بودند، خود بر تضعیف دولت موقت از یکسو و تقویت حزب جمهوری اسلامی و بنیادگرایان اسلامی از سوی دیگر انجامید. لفاظیهای پوپولیستی و ضدامپریالیستی و طرفداری از مستضعفین جمهوری اسلامی، برای بسیاری از اعضای شوراهای و اغلب سازمانهای چپ جذابیت فراوانی داشت و ماهیت ضد دموکراتیک و ضد کارگری این بنیادگرایان را پنهان می‌داشت. استقرار بنیادگرایان دوران طلایی شوراهای را پایان بخشید و نابودی آنها را تضمین کرد.

xalvat.com

کنترل کارگری یا دموکراسی صنعتی؟

شوراهای ایران نه به «سویت‌ها» (۲۳) که در انقلابهای ۱۹۰۵ و ۱۹۰۷ روسیه به وجود آمدند شباهت داشتند و نه به شوراهای «تورینو» (۲۴) که در اوایل دهه ۱۹۲۰ در ایتالیا فعالیت می‌کردند. سوویتها عمدتاً در سطح شهرها بوجود آمده و از

نماینده‌گان کارگران، سربازان و دهقانان تشکیل می‌شدند و ارگانهای قدرت سیاسی بودند (۳۵).

شوراهای توریو (۳۶) که از بطن « کمیسیونهای داخلی » کارخانجات بیرون آمدند، ارگانهای خودگردان اقتصادی و سیاسی بودند و در تئوری نقشی فراتر از سوویتهای روسیه برای خود قایل بودند. همانگونه که آصف بیات نیز اشاره دارد، شوراهای ایران مشابه « کمیته‌های کارخانجات » روسیه بودند که در جریان انقلاب روسیه موقتاً کارخانجات را تحت کنترل و اداره در آوردند. با این تفاوت که در ایران ارگانهای شبه سوویت در سطح شهرها وجود نداشتند که شوراهای کارخانجات بتوانند خود را به آنها متصل کنند. با آنکه در جریان انقلاب ایران، در تعداد زیادی از شهرها، شوراهای محلات شکل گرفتند، این شوراهای تنها از اهالی محل متشکل می‌شدند و هیچ رابطه تشکیلاتی با شوراهای کار نداشتند.

سازمانهای چپ ایران دید مشترکی از ماهیت و نقش شوراهای نداشتند. اغتشاش نظری پیرامون شوراهای به حدی بود که برای هیچیک از سازمانهای چپ مشخص نبود که شوراهای واقعاً چه پدیده‌ای هستند. آیا می‌بایست به مثابه ارگانهای کنترل کارگری با هدف استقرار سوسیالیسم عمل کنند یا آنکه در جهت استقرار دموکراسی صنعتی (۳۷) به شیوهٔ نو-کورپوراتیستی (۳۸) فعالیت کنند؟ در میان این سردرگمی، هر یک از سازمانهای چپ نظریهٔ متفاوتی را در باب شوراهای ارائه می‌دادند. مثلاً حزب توده بر این تأکید داشت که باید شوراهای را از اتحادیه‌های کارگری متمایز دانست. از نظر حزب توده « شوراهای ارگانهای مدیریت‌اند، ولی سندیکاها از منافع اقتصادی-اجتماعی کارگران حمایت می‌کنند ». بر این اساس حزب توده تأکید می‌کرد که « اما! هم به شورا و هم به سندیکا نیاز داریم » (۳۹). البته پس از چندی که شوراهای و نه سندیکاها، در اغلب کارخانجات ایجاد شد، حزب توده تأکید خود بر سندیکاها را کنار گذاشت و به طور ضمنی از دو نوع شورا صحبت به میان آورد. یکی که توسط خود کارگران برای فعالیتهای صنفی و اتحادیه‌ای به وجود می‌آید و دیگری که به مثابه یک نهاد رسمی و قانونی عمل می‌کند (۴۰).

سازمان فدائیان خلق ایران - اکثریت، شوراهای را نوعی تشکل کارگری قلمداد می‌کرد که علاوه بر وظایف اتحادیه‌ای، وظیفهٔ کنترل کارگری را نیز به عهده می‌گیرند. پس از انشعاب در سازمان فدائیان خلق - اکثریت در سال ۱۳۶۱، بخشی که خواهان وحدت با حزب توده بود، سیاست این حزب را در زمینهٔ شوراهای پذیرفت و بخش دیگر که سازمان فدائیان خلق ایران (بدون ذکر کلمهٔ اکثریت) نام گرفت، بر دو گانگی نقش شوراهای تأکید می‌کرد. از نظر سازمان فدائیان خلق ایران، « صحبت از شوراهای به مثابه دو نوع تشکل متفاوت کارگری در کشور ما، امری است گمراه‌کننده... آنچه حائز اهمیت است، مضمون یک تشکل کارگری واقعی است... چنین تشکلی علاوه بر وظایف اصلی اش... نقش سیاسی و مشارکتی نیز ایفا می‌کند » (۴۱).

از نظر سازمان راه کارگر (سازمان کارگران انقلابی ایران) یکی دیگر از سازمانهای

چپ فعال و پر نفوذ در جنبش شورایی، شوراهای در انقلاب ایران «چیزی جز ارگانهای کنترل کارگری نبودند» (۴۲)، اما شوراهای اتحادیه‌های صنفی طبقه کارگر نیستند و نباید جایگزین سندیکاها یا کارگری شوند. از نظر راه کارگر، شوراهای در زمان جوششهای انقلابی و بحرانهای سیاسی به وجود می‌آیند و با فروکش کردن جنبش انقلابی، ضرورت خود را از دست می‌دهند، یا منحل می‌شوند و یا به زوال می‌گیرند. بر این اساس راه کارگر هرگونه تلاش برای مشارکت کارگری در دوران غیرانقلابی را نفی کرده و چنین تلاشی را به عنوان ایده «کورپوراتیستی» و «سازش طبقاتی» محکوم می‌کند. مشابه چنین نظری را سایر سازمانهای چپ رادیکال نیز تأیید می‌کردند.

www.xalvat.com

علیرغم تمامی این اختلاف نظرها می‌توان گفت کلیه سازمانهای چپ ایران بدون استثناء، مسخ‌آور ایده شورا و کنترل کارگری بودند، بی آنکه عملی بودن چنین مفاهیمی را به زیر سؤال برند و سوابق تاریخی جنبش شورایی در سایر نقاط جهان را بررسی و تحلیل کنند. صرف نقل قول از لنین درباره عملی بودن سوویتها یا تروتسکی از جانب تروتسکیستها و یا گرامشی و کرش (۴۳) از جانب چپ جدید کافی بود عملی بودن شوراهای را «ثابت» کند. جالب توجه اینکه اغلب نوشتجات سازمانهای چپ درباره شوراهای به سوویتها و نه به کمیته‌های کارخانجات روسیه عطف می‌کردند. سوویتها همانگونه که قبلاً نیز اشاره شد، ارگانهای قدرت سیاسی بودند و هیچگونه رابطه مستقیم با کنترل کارگری تولید در کارخانجات نداشتند.

از آنجا که مقاله حاضر صرفاً به بحث پیرامون شوراهای کار اختصاص دارد، به مسایل نظری و سیاسی مربوط به سوویتها و سیاستهای بلشویکها در تبدیل آنها به ارگانهای دولتی، نمی‌پردازد. اما ذکر این نکته ضرورت دارد که بلشویکها با تبدیل سوویتها به «دیکتاتوری پرولتاریا»، انحلال مجلس مؤسسان (که تمامی طبقات اجتماعی روسیه و سازمانهای سیاسی زمان انقلاب روس را نمایندگی می‌کرد) و جایگزینی آن با ارگان مرکزی سوویتها، نظامی دیکتاتوری و غیر دموکراتیک را ایجاد کردند که پس از گذشت متجاوز از ۷۰ سال به سرانجام تلخ خود رسید (۴۴). اما در مورد شوراهای کار در هرکجای جهان که به وجود آمدند محصول شرایط بحران بودند و عمری کوتاه داشتند. حتی در اتحاد شوروی (سابق) که دولت کارگری استقرار یافت، کمیته‌های کارخانجات (یادر واقع شوراهای کار) به تدریج از صحنه بیرون رفتند. با آنکه در ۱۹۱۷ شوراهای کار به ارگانهای کنترل کارگری و اداره کارخانجات تبدیل شدند، در ۱۹۱۸ به شعب اتحادیه‌های کارگری مبدل گشتند. پس از چندی این شوراهای با ایجاد مثلثی متشکل از مدیریت کارخانه، دبیر هسته حزب کمونیست کارخانه و اتحادیه کارگری کارخانه، مدیریت کارخانجات را به دست گرفتند. اما در این شکل نیز دوام نیافتند و سرانجام استالین با انتقال تمامی قدرت به مدیریت کارخانه، مثلث مدیریت و همراه آن شورای کار کارخانه را نابود ساخت (۴۵).

در کشورهای دیگر از جمله آلمان شوراهای عمری طولانی‌تر یافتند و این درست به

لحاظ تغییر نقش و خواسته‌های شوراهای بود. برای مثال در جمهوری وایمار آلمان در اوایل دهه ۱۹۲۰، «کمیته‌های دادخواهی» که در دوران پس از جنگ جهانی اول ایجاد شده بودند به «شورای کار» تبدیل گردیدند. در آنجا نیز سردرگمی پیرامون نقش شوراهای فراوان بود. سنووال اصلی جنبش کارگری این بود که آیا شوراهای باید نقش مکمل اتحادیه‌ها را بازی کنند و یا جایگزین آنها بشوند. عناصر رادیکال که از کند روی اتحادیه‌ها دل خوشی نداشتند، خواستار تقویت شوراهای به عنوان تشکل جدا از اتحادیه‌ها بودند. اما طرفداران اتحادیه از سیاست حفظ شوراهای به عنوان بازوی مشارکتی اتحادیه در اداره امور کارخانجات حمایت می‌کردند. سرانجام کنگرس ملی شوراهای کار در ۱۹۲۰، که به نفع طرفداران اتحادیه‌ای رأی داد و شوراهای را در درون تشکل اتحادیه‌ای مورد قبول قلمداد کرد، به این اختلاف پایان بخشید (۴۶). به همین روال شوراهای کار که از نظر پاره‌ای فعالین شورایی می‌بایست مبدل به «شوراهای مدیریت» (۴۷) و یا برای دیگران تبدیل به «شوراهای سیاسی» (۴۸) گردند سرانجام به «شوراهای مذاکره‌ای» (۴۹) تبدیل شدند و تا قبل از نابودیشان توسط نازیها، به عنوان بازوی مذاکره‌ای اتحادیه‌ها به فعالیت ادامه دادند.

شوراهای به مثابه مکانیسم اصلی کنترل کارگری یکی از اشتغالات ذهنی روشنفکران و سازمانهای چپ بوده‌اند. اما هیچ تلاش جدی در جهت رفع ابهامات نظری پیرامون مفاهیم شورا و کنترل کارگری صورت نگرفته است. در واقع هنوز سئوالات بسیاری درباب ماهیت و نقش شوراهای و کنترل کارگری وجود دارد، از جمله:

- کنترل کارگری فراتر از تعریف «این همانگویانه» (۵۰) کنترل تولید و مدیریت

توسط کارگران دقیقاً به چه معنی است؟

- تحت چه شرایطی، جز شرایط بحران، تحقق کنترل کارگری امکانپذیر است؟

- آیا کنترل کارگری و شورایی نوعی تعاونی است؟ نوعی مالکیت دسته‌جمعی

است؟ اگر هست مالکین کارخانه چه کسانی هستند. دولت مالک است یا کارگران

همان کارخانه؟

- چه کسانی بجز کارگران حق دارند در فرایند کنترل کارگری شرکت کنند؟ مثلاً

مهندسين و غيره؟

- آیا کنترل کارگری می‌تواند به صورت روندی همه‌گیر در آید؛ به طوری که کلیه

واحدهای اقتصادی به تنهایی توسط کارگران اداره شوند؟

- آیا کنترل کارگری فقط به سطح خرده - اقتصادی یعنی سطح یک واحد صنعتی

محدود می‌شود و یا می‌تواند به سطوح میان - اقتصادی یعنی سطح یک رشته صنعتی

و سطح کلان - اقتصادی یعنی سطح اقتصاد ملی تعمیم یابد؟

- تحت چه نظام سیاسی، کنترل کارگری همه‌گیر و سراسری امکانپذیر است و در

این میان نقش دولت و احزاب سیاسی چیست؟

همانطور که قبلاً اشاره شد، شوراهای کار با نقش کنترل کارگری به مفهوم مطلق

آن، یعنی کنترل تولید، مدیریت و توزیع، به تنهایی توسط کارگران هرگز و در هیچ جا

عملی نشده است. آنچه در واقع در پاره‌ای از کشورهای غربی که جنبش اتحادیه‌ای نسبتاً قوی داشته‌اند، اتفاق افتاده، اشکال و درجات مختلف دموکراسی صنعتی و مشارکت کارگری بوده است. این مفهوم البته از سوی چپ سنتی به عنوان سازش طبقاتی، اصلاح طلبی و کورپوراتیسم، محکوم و مردود شمرده شده است. چنانچه این مسئله بدون تعصب و به دور از تخیلات و اوهام بررسی شود، می‌توان ادعا کرد که دموکراسی صنعتی تنها شیوه عملی و مقبولی است که در آن، طبقه کارگر حداقل در مقطع کنونی از تحول جامعه بشری، می‌تواند از حقوق خود دفاع کند.

دموکراسی صنعتی مفهومی است نسبی و تدریجی که تحقق درجات مختلف آن مستقیماً به توان کارگران بستگی دارد. اغلب محققین روابط صنعتی، به درستی دموکراسی صنعتی را به مثابه یک کلیت همبسته با ابعاد مختلف تشریح می‌کنند. یک بُعد دموکراسی صنعتی مربوط است به «درجات مشارکت»، در پائینترین سطح مشارکت، کارگران امکان می‌یابند به اطلاعات مورد نظر خود دسترسی داشته باشند. در مرحله بالاتر یعنی مرحله «مشاوره» مدیریت با کارگران در اتخاذ تصمیمات مشاوره می‌کند اما پس از کسب نظر آنها، خود رأساً تصمیم‌گیری می‌کند. در سطح بالاتر یعنی سطح «هم‌تصمیمی» و یا تصمیم مشترک، مدیریت و کارگران تماماً در سطوح مختلف کارخانه تصمیم‌گیری می‌کنند. و بالاخره در بالاترین سطح مشارکت یعنی «خودگردانی» (۵۱) کارگران در سطوح مختلف، اداره امور را به عهده می‌گیرند. بُعد دوم کلیت دموکراسی صنعتی، «سطوح سازمانی تصمیم‌گیری» است. پائینترین سطح سازمانی سطح «کارگاه» است و سطوح بعدی عبارتند از اداره یا «واحد»، «قسمت» یا سازمان و بالاخره سطح «کل شرکت». با مرتبط کردن دو بُعد درجات مشارکت و سطوح تصمیم‌گیری جدولی به دست می‌آید که مبنای دموکراسی صنعتی را همانطور که در شکل زیر نشان داده شده است) شکل می‌بخشد.

دو بُعد کلیت دموکراسی صنعتی سطوح تصمیم‌گیری

| | | | |
|--------------|------------|--|--|
| کنترل کارگری | | | |
| | سطح شرکت | | |
| | سطح قسمت | | |
| | سطح واحد | | |
| | سطح کارگاه | | |

درجات مشارکت خودگردانی هم‌تصمیمی مشاوره مبادله اطلاعات

xalvat.com

بر مبنای این جدول، پائینترین سطح و شکل دموکراسی صنعتی عبارت است از

مبادله اطلاعات در سطح کارگاه یا کارگران آن، و بالاترین سطح و شکل دموکراسی صنعتی عبارت است از خودگردانی کل شرکت توسط کارگران. این خودگردانی در واقع چیزی جز کنترل کارگری (البته به مفهوم نسبی آن) نیست.

با توجه به ماهیت متناقض روابط کارگر و کارفرما، هرچه (در عمل و نه در آرمان) قدرت کارگران بیشتر و در سطح پیشرفته‌تری قرار داشته و متشکل‌تر باشند، سطح بالاتری از دموکراسی صنعتی قابل دسترسی خواهد بود. چنانچه کارگران از توان فنی و سیاسی و نیز همبستگی کمتری برخوردار باشند، انتظار می‌رود کارفرمایان حتی اطلاعات سطح کارگاه را نیز با آنان در میان نگذارند چه رسد به اینکه با آنها مشورت کنند و آنها را در تصمیم‌گیری مشارکت دهند. کارگران اما بیشک اگر توان و قدرت اداره کل شرکت را داشته باشند و قادر به خودگردانی باشند، خواهند توانست در جهت کنترل کارگری (در این مفهوم و نه مفهوم مطلق و انتزاعی آن) کام بردارند.

xalvat.com

نتیجه‌گیری

ابیده شوراهای کارگری یکی از برآمدهای مهم انقلاب در ایران بود. اما این شوراها فاقد شرایط عینی و ذهنی لازم برای تحقق خواسته‌های کارگران بودند و در عمل نتوانستند از منافع کارگران و کارمندان دفاع کنند. اغلب قریب به اتفاق کارخانه‌های ایران قادر به ادامه مستقل کار، بدون حمایت دولت نبودند و از نظر تکنولوژی، وابسته به شرکتهای چند ملیتی بوده و می‌بایست در قالب قراردادهای حق امتیاز آنها عمل کنند. به این ترتیب شوراها، حتی اگر توان فنی و اداری لازم برای مدیریت و کنترل خود را نیز داشتند، ماهیت ساختی صنایع ایران، امکان تحقق خواست شوراها یعنی کنترل کارگری را میسر نمی‌ساخت.

کارگران و کارمندان صنایع ایران که در جریان انقلاب درگیر فعالیتهای شورایی شدند، به خاطر سالها سرکوب و فقدان دموکراسی تجربه‌ای از تشکل نداشتند، هیچ اتحادیه کارگری مستقلی در سطح کارخانجات وجود نداشت چه رسد در سطوح رشته‌های صنایع، مناطق و یا کل کشور. سازمانهای چپ نیز بر اثر سالها اختناق و سرکوب و عدم رشد، ضعیف و پراکنده بودند. از لحاظ تئوریک درباره ماهیت، نقش و ساختار شوراها و کل انقلاب، دچار سردرگمی شدید بوده و در زمینه جنبش شورایی و کارگری سخت دچار توهم بودند.

برای تحقق آرمانهای کنترل کارگری - در مفهوم نسبی آن - با اشکال مختلف دموکراسی صنعتی، یک سلسله پیش‌شرطهای سیاسی - اقتصادی، اجتماعی لازم است. از همه مهمتر کارگران باید از قدرت تشکل و قدرت سیاسی لازم برخوردار باشند. هر قدر که سطح خواسته‌های کارگران بالاتر باشد، سطح بالاتری از قدرت سیاسی و تشکلی آنان لازم است. جنبش شورایی در شرایطی نبود که حتی اشکال محدود دموکراسی صنعتی و مشارکت در مدیریت را به کارفرمایان تحمیل کند، چه رسد به اینکه بتواند هدف خودگردانی کل شرکت، یعنی کنترل کارگری را متحقق گرداند. این

امر عمدتاً به خاطر نداشتن تشکلهای اتحادیه‌ای در سطح کل کشور بود. شوراهای به خاطر ساخت، ترکیب اعضا و اختلافات درونی‌شان فاقد مشخصاتی بودند که لازمه آنگونه تشکل کارگری است که بتواند حقوق کارکنان را تأمین کند و زمینه مشارکت آنها را در مدیریت فراهم سازد. در واقع با توجه به مجموعه موانع عینی و ذهنی، جنبش شورایی در دوران انقلاب ایران محکوم به شکست بود. مادام که طبقه کارگر ایران فاقد تشکلهای اتحادیه‌ای مستقل و سراسری باشد که بتواند از منافع خود دفاع کند و به تدریج و به گونه‌ای فزاینده، اشکال مختلف دموکراسی صنعتی را امکانپذیر سازد، طبعاً از شرایط غیردموکراتیک و سرکوب که پیوسته بخش لاینفک نظام سیاسی ایران بوده است، رنج خواهد برد. شکست جنبش شورایی در ایران مورد دیگری را به موارد پیشمار قبلی شکست شوراهای و کنترل کارگری - به مفهومی که چپ سنتی از آن ساخته است - اضافه می‌کند. بر این اساس اگر شوراهای جایگزین تشکلهای دموکراتیک (از جمله اتحادیه‌های کارگری در عرصه اقتصادی، و پارلمان و مجلس ملی و یا منطقه‌ای در عرصه سیاسی) شوند لاجرم دموکراسی را تضعیف کرده و محکوم به شکست خواهند بود. اما چنانچه این شوراهای مکمل سازمانهای دموکراتیک، در عرصه‌های اقتصاد و سیاست، بشوند نه تنها سبب تقویت دموکراسی می‌گردند بلکه زمینه واقعی و عملی مشارکت کارکنان را در عرصه‌های اقتصادی و سیاسی فراهم خواهند آورد. ■

xalvat.com

۱- شوراهای همزمان، در مدارس، دانشگاهها، معلات و روستاها نیز تشکیل گردیدند. مقاله حاضر تنها به شوراهای کار می‌پردازد. ۲- تنها کار تحلیلی در این زمینه کتابی است که توسط آصف بیات به زبان انگلیسی منتشر شده است:

Assef Bayat: *Workers & Revolution in Iran*, London: ZED Press, 1987.

اما این کتاب نیز علیرغم جنبه‌های ارزشمند، ای که دارد قادر به بررسی شرایطی که شوراهای در آن به وجود آمده و از بین رفته‌اند، نیست. هرچند در اینجا نقد و بررسی کتاب نامبرده منظور نظر نیست اما کافی است گفته شود که باور نویسنده به امکان کنترل کارگری به طور عام و بالاخص در جامعه‌ای نظیر ایران، جای بحث فراوان دارد. به علاوه بیات یافته‌های خود را از بررسی محدود معدودی (چهارده) شورای کارخانجات متوسط، که لزوماً نمونه هم نیستند، به کل جنبش شورایی تعمیم داده، به نقش کارگران در ایجاد و اداره شوراهای بهای زیاد داده و به عکس به نقش «روشنفکران» و سازمانهای چپ در جنبش شورایی بهای کمی می‌دهد. در بخشهایی از این مقاله به پاره‌ای از این نکات اشاره خواهد شد. ۳- این بررسی که با همکاری شوراهای کارخانجات وابسته به اتحادیه گسترش صورت گرفت یکی از وسیعترین مطالعات آماری وضعیت کارگران ایران بود. در جریان بررسی نمونه‌هایی از این صنایع (نگاه کنید به فهرست ضمیمه) چند هزار پرسشنامه تکمیل و با بیش از هزار کارگر مصاحبه شد. لکن متأسفانه به لحاظ مسایل سیاسی روز و انحلال اتحادیه واخراج کلیه کارشناسان درگیر در اجرای طرح بررسی ناتمام ماند و تنها گزارش خلاصه‌ای از نتایج بررسی منتشر شد: سازمان مدیریت صنعتی، بررسی عمومی آماری صنایع، سازمان

گسترش و نوسازی صنایع ایران، تهران، ۱۳۵۹. ۴- البته لازم به توضیح است که برخلاف آنچه که در نشریات سازمانهای چپ آن زمان از جمله حزب توده و سازمان فدائیان خلق و غیره علیه دولت موقت مهندس بازرگان مطرح می شد، علیرغم بی اعتمادی دولت به شوراهای، در بسیاری موارد انتصاب مدیران صنایع با توافق شوراهای صورت می گرفت. در مواردی نیز مدیران منتخب شوراهای و یا اتحادیه های شورایی- از جمله اتحادیه شوراهای سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران- از سوی دولت موقت منصوب شدند. با برکناری دولت بازرگان و به روی کار آمدن دولت رجایی، «مدیران مکتبی» جایگزین «مدیران لیبرال» شدند و بلافاصله به ناپودی شوراهای اقدام ورزیدند. ۵- Arbeitsfront ۶- Sampo ۷- مرکز آمار ایران؛ آمار کارگاههای بزرگ کشور، تهران، سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۵۶، ص. ۷۲. ۸- مرکز آمار ایران؛ «کارگاههای بزرگ بخش دولتی، تهران، سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۶۲، ص. ۵. ۹- سازمان برنامه و بودجه؛ مروری بر اوضاع جاری کشور، تهران، سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۶۴، ص. ۵۱. ۱۰- Joint Ventures ۱۱- Licensing Agreement ۱۲- نگاه کنید به: Saeed Rahnama; "Multinationals and Iranian industry, 1953-1979". *Journal of Developing Areas*, vol. 24, No. 3, 1991, p. 296.

۱۳- برای جزئیات مواد و شرایط محدود کننده قراردادهای شرکتهای چند ملیتی در ایران، نگاه کنید به پیشین. ۱۴- مرکز آمار ایران، نتایج سرشماری نفوس و مسکن، تهران، سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۵۵، ص. ۸۲. ۱۵- مرکز آمار ایران، سالنامه آماری، تهران، سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۵۹، ص. ۲۶۲. ۱۶- لازم به توضیح است که این واقعیت تنها محدود به کارگران ایران نیست و در کلیه جوامع اعم از توسعه یافته یا در حال توسعه قابل مشاهده است و در هر صورت یکی از عوامل ضعف طبقه کارگر به حساب می آید. البته این تفکیک و چند پارگی در کشورهای توسعه نیافته به خاطر تداوم ساختهای ماقبل سرمایه داری شدیدتر است. دو مرجع زیر اشاره مفصلتری به این مطلب دارند (در مورد تفکیک کارگری در ایران، آصف بیات، یاد شده، به این مهم می پردازد):

A. Lipietz, *Tward Global Fordism*, *New Left Review*, No.132, (March-April 1968).
D. Remy, "Economic Security & Industrial Unionism, A Nigerian Case Study" in R. Sandbrook & R. Cohen (eds) *The Development of an African Working Class*. Toronto. University of Toronto. Press, 1975.

۱۷- البته سندیکاهای صنفی در پاره ای از صنوف تشکیل شده بود، اما این سندیکاهای نه تنها از سوی دولت، بلکه از سوی رهبران و کدخدایان صنوف و نیز صاحبان خرده پای کارگاهها به شدت سرکوب شدند. ۱۸- برای بررسی شرایط کار زنان از جمله به مأخذ زیر می توان رجوع کرد: Haideh Moghissi, "Women, "Modernization & Revolution", *Review of Radical Political Economic*. special issue, summer 1992.

۱۹- سازمان مدیریت صنعتی، یاد شده، ص. ۲۵. ۲۰- پاره ای از مورخین مسایل کارگری در بررسی جنبش کارگری در دیگر کشورها به «مثبت» بودن حفظ روابط با روستا، اشاره داشته اند، از آن جمله می توان به بررسی زیر رجوع کرد:

R. J. Johnson, *Peasants & Proletariat: the Working Class of Moscow in the late 19th century*, New Brunswick, N.J. Rutgers University Press, 1979.

۲۱- سازمان مدیریت صنعتی، یاد شده، ص. ۳۰. ۲۲- همانجا، ص. ۸۰. ۲۳- و. فلور نیز در بررسی خود از جنبش کارگری ایران، به مشکل سطح بالای بیسوادی بین کارگران ایران اشاره دارد، نگاه کنید به:

W. Floor, *Labour Unions. Laws & Conditions in Iran*. Durham, Center for Middle Eastern and Islamic Studies, 1985.

به نقد خسرو شاکری بر این اثر فلور نیز می توان مراجعه نمود:

C. Chaqueri, "Review"; *Middle Eastern Studies Assoc. Buletin*, vol 23, No.1, 1989, pp.46-9.

۲۴. از نظر مقایسه‌ای جالب است اشاره شود که ای. پی. تامپسون در بررسی مفصل خود از توسعه آگاهی در میان طبقه کارگر انگلستان، در توضیح حد سواد کارگران انگلیسی در سالهای اولیه قرن نوزدهم، اشاره می‌کند که «از هر سه کارگر دو نفر قادر بودند به نوعی بخوانند»:

E. P. Tompson, (1966) *The Making of the English Working Class*, Harmondsworth, Penguin, 1966.

۲۵- سازمان برنامه و بودجه، مروری بر اوضاع جاری، تهران، سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۶۴، ص. ۷۳. ۲۶- ب. فرویند در بررسی شرایط کارگری یکی از کشورهای آفریقایی اشاره می‌کند که رشد مبارزه‌جویی در اغلب مستعمرات انگلیس «وزارت مستعمرات را بر آن داشت که در مستعمرات به سرعت در جهت ایجاد اتحادیه‌های میانه‌رو اقدام کند».

B. Freund, *Capital & Labour in the Nigerian Tin Mines*, Atlantic Highlands, NJ; Humanities Press, 1981.

۲۷. برخلاف نظر آصف بیات که گویا اتحادیه سازمان گسترش پس از برگزاری اولین کنگره‌اش از سوی وزارت کار منحل گردید، اتحادیه سه کنگره سراسری را در تهران در محل مرکز آموزش مدیریت صنعتی بین سالهای ۱۳۵۸ و ۱۳۵۹ برگزار کرد. ۲۸- برای نمونه آصف بیات، بدون تأیید حضور وسیع و نقش مؤثری که کارمندان در شوراهای داشتند، به نوعی القاء می‌کند که مهندسین، گروه همگنی را تشکیل می‌دادند که بی‌توجه به گرایش ایدئولوژیکشان، همگی جانب مدیریت و سرمایه را می‌گرفتند. آصف بیات، یاد شده، ص. ۱۶۴. ۲۹- برای انتقاد از این نظر نگاه کنید به نقد ح. لاجوردی:

H. Lajevardi, (1988), *Iranian Studies*, vol. 21, No. 3-4, pp. 159-62.

۳۰- تشکیل منفرد که معادل واژه انگلیسی "Enterprise union" یا "House union" گذاشته شده، برخلاف شکل صنعتی، که کارکنان یک رشته صنعتی مثلاً فولاد یا اتومبیل سازی و غیره را در بر می‌گیرد، تشکیل است که تنها در سطح کارخانه به وجود می‌آید و محدود به عضویت کارکنان همان واحد است. ۳۱- این واژه معادل واژه انگلیسی "Closed Shop" است که ترجمه کلمه به

کلمه آن «کارگاه بسته» می‌باشد. در اتحادیه‌های غرب دو نوع تشکیل در سطح کارخانه وجود دارد. در یکی کلیه کارگران اجباراً عضو اتحادیه کارخانه هستند و در دیگری که تشکیل اختیاری یا "Open Shop" نامیده می‌شود، تنها کارگرانی که مایلند به عضویت اتحادیه در می‌آیند.

۳۲- برخلاف نظر آصف بیات که سازمانهای چپ نقش بسیار محدودی در ایجاد شوراهای داشتند و اینکه «تقریباً تمامی چپ از ظهور ناگهانی شوراهای متحیر شده بود (یاد شده، صص. ۱۱۱-۱۱۰)، فعالین سازمانهای چپ و مجاهدین مستقیم و غیرمستقیم، در ایجاد اکثریت شوراهای مهم نقش داشتند و در زمره فعالترین اعضاء شوراهای بودند. با آنکه بیات نقش «محدود» چپ و کارکنان به اصطلاح «بقه سفید» را تشخیص می‌دهد، تأکید عمده‌اش اما به تنهایی بر کارگران است. ممکن است این امر در مورد تعداد معدودی از شوراهای که وی بررسی کرده مصداق داشته باشد، اما شامل حال شوراهای عمده در صنایع بزرگ تحت کنترل و یا مالکیت دولت، یعنی شوراهایی که اساس جنبش شورایی ایران را تشکیل می‌دادند، نمی‌گردد. البته آصف بیات به درستی به این نکته نیز اشاره می‌کند که سازمانهای چپ «از اینکه با شوراهای چه کنند و یا چه نقش سیاسی-اجتماعی برای شوراهای قابل شوند، دچار سردرگمی بودند».

۳۳- Soviets - Turino. ۳۴- برای بحث پیرامون سوویت‌های روسیه به مثابه قدرت سیاسی، رجوع کنید به و. ای. لنین «آیا بلشویکها می‌توانند قدرت دولتی را حفظ کنند؟» و «وظایف عاجل دولت شوراهای»، مجموعه آثار، ج. ۲۶، صص. ۱۳۶-۹۰ و ج. ۲۷، صص. ۲۷۵-۲۳۵، مسکو، انتشارات پروگرس، ۱۹۶۴.

۳۶- برای بحث شوراهای توریونو رجوع کنید به آنتونیو گرامشی، دموکراسی کارگران، شورای کارخانه، و جنبش شورای کارخانجات توریونو در کتاب زیر:

xalvat.com

A. Gramsci, *Selections from Political Writings, 1910-1920*, London; International Publishers, pp. 66-260-317.

۳۷- دموکراسی صنعتی "Industrial Democracy" مفهومی است عام که به کلیه اشکال مشارکت کارگری در اداره امور صنایع، اطلاق می‌شود. این مشارکت در سطح بالاتر از کارخانه، از جمله مشارکت در برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری منطقه‌ای یا کشوری، دموکراسی اقتصادی یا "Economic Democracy" نامیده می‌شود.

۳۸- نتو- کورپوراتیسم "Neo - Corporatism"، شیوه‌ای در اداره صنایع در پاره‌ای از کشورهای غربی است که نمایندگان کارگران و نمایندگان مدیریت، اداره کارخانه را مشترکاً به عهده می‌گیرند. در سطح سیاست‌گذاری، تله‌سی از نمایندگان دولت، مدیریت و کارگران، سیاست‌های کارگری را تنظیم می‌کنند. کورپوراتیسم برای اولین بار در ایتالیا در دوران سلطه فاشیسم به وجود آمد، پیشوند «نتو» عمدتاً برای تفکیک دموکراسی صنعتی با کورپوراتیسم فاشیستی به کار برده می‌شود.

۳۹- روزنامه مردم، ۲۴ مهر ۱۳۲۸. لازم به یادآوریست که در این مقاله نقل قول‌های سازمان‌های چپ از متن انگلیسی برگردانده شده و لزوماً عین متن فارسی مراجع یاد شده نیست. ۴۰- پرسش

و پاسخ، ۹ فروردین ۱۳۶۱. ۴۱- کار، ۲۶ خرداد ۱۳۶۱. ۴۲- راه کارگر، ۱۵

خرداد ۱۳۶۴. ۴۳- Korsch ۴۴- دوباره خوانی مقاله لنین «آیا بلشویکها

می‌توانند قدرت دولتی را حفظ کنند؟» می‌تواند روشنگر باشد. این یادآوری جالب است که چگونه اعتراضات و انتقادات سایر مارکسیست‌ها از بلشویکها، در آلمان چه در داخل و چه در خارج از اتحاد شوروی توجهی جلب نکرد. حتی اگر اعتراضات منشویکها و یا به اصطلاح «تجدیدنظر طلبان» انترناسیونال دوم را به کنار بگذاریم، انتقادات مارکسیست‌های برجسته آن عصر از جمله اتواور، کارل رنر و سایر اعضای گروه مارکسیست‌های آتریش به نکاتی اشاره دارند که زمینه‌ساز بحران و سرنگونی اغلب دولتهای سوسیالیستی شد. برای برگزیده نوشته‌های باور و رنر نگاه کنید به:

O. Bauer, "The Dictatorship of Proletariat" (Excerpts), and K. Renner, "Democracy and the Council System" (Excerpts), in T. Botomore and p. Goode (eds), *Austro - Marxism*, London, Clarendon Press.

۴۵- نگاه کنید به:

A. Sturmtal, *Workers Councils*, Boston MA. ; Harvard University Press.

۴۶- همانجا. ص. ۱۵. ۴۷- Managerial Councils. ۴۸- Political Councils

۴۹- Bargaining. ۵۰- Tautologat. ۵۱- Self-managemt.

ضمیمه: صنایع بررسی شده وابسته به سازمان گسترش و توسعه صنایع ایران:

صنایع قدیمی: پیلدور رشت، گونی‌بافی مازندران، نساجی قائم‌شهر (شاهی سابق)، گونی‌بافی رشت - کنف کار، چیت‌سازی تهران، سیمان ری، سیمان لوشان، قند ورامین، چوب اسالم.

xalvat.com

صنایع جدید: ماشین‌سازی اراک، ماشین‌سازی تبریز، تراکتورسازی تبریز، تراکتورسازی جان‌دیر، لیفت‌تراک‌سازی سهند، هاکسیران دیزل، اگری پارتس، پمپ ایران، لیلاند دیزل، موتوژن، آلومینیوم‌سازی اراک، چوکا- چوب و کاغذ گیلان، چوب و کاغذ مازندران، مانا.

